

O trabalho: conceito e significado

Paulo Rogério de Medeiros¹

Resumo. O trabalho é uma das principais fontes de realização do ser humano, além de garantir recursos para a sobrevivência. Em função da relevância do tema é importante compreender a construção do seu conceito e do seu significado ao longo da história até a atualidade, além de observar as circunstâncias históricas que mudaram as suas relações e formas e, conseqüentemente, a sua concepção, o seu sentido e até mesmo a sua finalidade. O artigo busca entender esse tema ao longo da história e no mundo acadêmico e, complementarmente, avaliar, de maneira objetiva, como os indivíduos percebem e valorizam o trabalho. Finalmente, ele permite fazer breves considerações sobre o significado dele na vida dos indivíduos.

Palavras-Chave: centralidade do trabalho; significado do trabalho; motivação no trabalho.

Abstract. The work: concept and meaning. The work is one of the principal sources of human achievement, besides ensuring resources for survival. Depending on the relevance of this theme is important to understand the construction of its concept and its meaning throughout history until today, and to observe the historical circumstances that have changed their forms and relations and, consequently, its design, its meaning and even its purpose. The article attempts to understand this theme throughout history and in the academic world and in addition, evaluate, objectively, how individuals perceive and value the work. Finally, it allows making some brief remarks on the significance of the work in the lives of individuals.

Keywords: centrality of work; meaning work; work motivation.

1 Introdução

O trabalho é uma das maiores fontes de realização do ser humano. Além de emprestar um significado à vida (centralidade), ele é capaz de definir a identidade das pessoas. Ter um emprego, no entanto, não torna o trabalho necessariamente significativo. É preciso haver o sentimento de que é possível fazer a diferença por meio do trabalho que se realiza. A filósofa Hannah Arendt, em seu livro *The human condition*, publicado em 1990 pela *University of Chicago Press*, notou que há palavras distintas para labutar e trabalhar. Em latim, há *laborare* e *facere*; em francês, *travailler* e *ouvrer*, e em alemão, *arbeiten* (trabalho realizado por um servo) e *werken* (trabalho realizado por artesãos). Embora as duas palavras estejam associadas

¹ FATEC Barueri, paulo.medeiros4@fatec.sp.gov.br.

a atividades semelhantes, de maneira alguma são sinônimas. Labuta frequentemente pressupõe dor ou dificuldade, às vezes sem nenhum propósito óbvio. Trabalho sugere energia gasta com a finalidade de produzir algo. O trabalho tem um produto final definido, a labuta não. Assim, essa distinção ajuda a compreender que há diferenças entre os significados do trabalho. Obviamente, a labuta e o trabalho visam a sobrevivência, mas enquanto na primeira ele é finalidade e consequência, no segundo caso, ele visa a busca de recursos para a sobrevivência e resulta também no sentimento de que se faz algo especial. O comprometimento no trabalho é mais envolvente do que na labuta.

Cabe mencionar que os precursores da Sociologia (Dürkheim, Marx e Weber) compartilhavam o ponto de vista de que o trabalho era o fato social principal, ou seja, a partir do trabalho se compreendia a estruturação da sociedade e a sua dinâmica de funcionamento. Assim, essa centralidade passou a ser a hipótese fundamental das tradições clássicas da Sociologia.

É imprescindível também compreender que o mundo do trabalho tem sofrido profundas transformações nas últimas décadas: mudanças na estrutura ocupacional, na natureza e hierarquia das funções; aumento do desemprego, com recente retomada nos últimos anos, porém, distante do nível desejado e inovações tecnológicas e organizacionais no processo de trabalho - esse conjunto de alterações promove e sinaliza o fim da sociedade do trabalho (OFFE, 1985). Na atualidade, segundo tal estudioso, a Sociologia não utiliza mais a centralidade do trabalho como premissa maior de estudo por não haver mais unidade e homogeneidade entre as diferentes atividades concretas da produção. O conteúdo do trabalho é dado por outros fatores que não a designação comum do trabalho; o trabalho se torna abstrato de tal forma que pode ser considerado apenas uma categoria estatística descritiva e não mais analítica. As diferenças entre as formas de trabalho produtivas e de serviços, entre outros aspectos, provocaram tal ruptura na unidade e homogeneidade do trabalho.

Várias dúvidas surgem a partir do tema deste artigo: qual é a conotação dada pelas pessoas para o trabalho? Ele possibilita a realização profissional e pessoal? O trabalho pressupõe um vínculo de cooperação e solidariedade entre as pessoas? O trabalho ocupa ainda um papel de centralidade na Sociologia? Porém, destaca-se, uma questão central que, ao final desse breve estudo, deverá ser respondida: há um processo de ressignificação do trabalho, deixando de ser labuta e tornando-se algo especial?

Assim, este breve estudo tratará, primeiramente, de entender o conceito e o significado do trabalho, desde os primórdios da humanidade até os tempos atuais, e, posteriormente,

analisar os dados quantitativos consolidados dos últimos 17 anos (1996 a 2013) relativos à pesquisa de clima organizacional intitulada “Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil” do *Great Place to Work® Institute*, cujo universo envolve 1.230 empresas com 409.389 respondentes escolhidos por amostragem que correspondem a um total de 3.252.353 funcionários para entender o significado do trabalho para as pessoas.

2 O trabalho: história e a formação de seu conceito

O trabalho é o exercício da atividade humana. Braverman (1987) e Friedmann & Naville (1973), ao conceituá-lo, enfatizam o fato de que também os animais o realizam, mas o trabalho animal, como o das formigas ou das abelhas, é produto de comportamentos instintivos. O trabalho humano tem como característica a adaptação às situações imprevistas, a fabricação de instrumentos e o fato de ser consciente e proposital na medida em que o resultado do processo existe previamente na imaginação do trabalhador.

As atividades laborais, como em toda ação humana, na maioria das vezes, têm seu ponto de partida na insatisfação -a extração, criação, produção ou transformação delas decorrentes ocorre porque há um estado de privação, além do instinto de conservação do indivíduo e da espécie, impelindo a adquirir os meios de satisfazer suas necessidades vitais. No processo de satisfação de suas necessidades primárias, através dos frutos do seu trabalho, o ser humano alcança a sua autorrealização em alguma proporção (SCHOECK, 1985).

O trabalho possui um caráter sociológico na medida em que indivíduos e grupos se congregam no esforço comum, favorecendo, a um só tempo, o progresso e os vínculos de cooperação e solidariedade, engendrando a vida social e sendo por ela simultaneamente determinado. É uma atividade tão antiga quanto o empenho do homem em obter a satisfação de suas necessidades, garantindo, assim, a sua sobrevivência e a da espécie. A sua evolução através dos tempos se deu de acordo com circunstâncias históricas, bem como pela adoção de formas específicas e pela aquisição de crescente complexidade e tecnicidade, características do trabalho sistematizado da era industrial.

2.1 A origem do conceito: da pré-história até a Idade Média

Os primeiros vestígios, do que hoje é definido como trabalho, podem ser encontrados ainda na pré-história, em formas primitivas de economia. O trabalho representava um esforço

complementar ao ritmo da natureza, baseando-se na coleta e buscando a garantia da reprodução biológica da espécie humana.

A produção agrícola ligada à propriedade de terras era uma característica da antiguidade. O trabalho na terra constituía, a quem o praticava, valor e prestígio, pois estabelecia um elo com a divindade que regia a fertilidade da terra e os ciclos naturais. Entre os artesãos a divisão do trabalho existia com foco na qualidade do produto e por causa da diversidade das capacidades e dons e não com objetivo da produtividade.

Após longa persistência da agricultura como atividade básica, na Idade Média o trabalho se modificou através do fortalecimento do comércio e do artesanato, a pecuária intensificou-se e as cidades novamente floresceram gerando novas demandas de atividades e de formação de riquezas. Era um cenário propício à gradativa introdução de elementos que, posteriormente, culminariam com um novo contexto de relações de trabalho.

O ressurgimento do comércio, a gradativa consciência dos camponeses em direção à liberdade de trabalho, a progressiva utilização do dinheiro, a formação das cidades e da burguesia foram decisivos, entre outros fatores, ao rompimento da velha ordem feudal.

O trabalho artesanal dessa época caracterizou-se por um aspecto lúdico, pois o artesão era livre para organizar seu trabalho quanto ao plano, começo, forma, técnica e tempo. Ao trabalhar, aprendia e desenvolvia seus conhecimentos e habilidades, que impregnavam todo seu modo de viver (ALBORNOS, 1988).

Na mesma linha de pensamento, Fromm (1976, p. 177) afirma que “[...] na história do ocidente, o artesanato, especialmente em seu desenvolvimento durante os séculos XIII e XIV, constituiu um dos clímaxes da evolução do trabalho criador”. O trabalho artesanal não era apenas uma atividade útil, trazia em si uma profunda satisfação, pois, em sua realização, os artífices aperfeiçoavam suas potencialidades e destrezas.

À medida que os servos se emanciparam, organizaram o trabalho urbano, tornando-se padeiros, sapateiros, tecelões etc., agrupando estas especialidades nas chamadas corporações de ofícios ou guildas. Também os comerciantes e mercadores uniram-se em corporações ou ligas com o objetivo de controlar o mercado.

O feudalismo foi a última etapa no processo histórico das formações pré-capitalistas. Nesse período persistiram formas de coerção, traduzidas pelo trabalho compulsório, sob relações de dominação e de servidão. Os servos possuíam uma relação de dependência que os submetia ao seu senhor e, em troca da terra para morar e cultivar, eles eram obrigados a realizar uma determinada quantidade de trabalho para o proprietário da terra, não sendo, portanto, livres para dispor de sua força de trabalho (OLIVEIRA, 1987).

2.2 A origem do conceito: da Idade Média até os tempos atuais

O ingresso na Idade Moderna deu-se acompanhado de importantes modificações estruturais na sociedade e na economia, resultantes do intenso desenvolvimento artesanal e comercial. A era capitalista instalou-se, gradativamente, a partir do século XVI, e seus principais requisitos históricos foram a produção de mercadorias e a sua circulação intensificada através do comércio. Nesse período, pelo impacto dos acontecimentos, ocorreram também algumas das alterações mais significativas na concepção do trabalho e em suas atividades predominantes. A partir do século XVII, o trabalhador passou a adquirir nome e cidadania desde o seu nascimento, pois o *labor*, a forma de trabalho emergente, libertou-o do antigo *tripalium* (tortura no sentido pejorativo para o trabalho naquela época ou no seu sentido exato em latim - instrumento que continha três estacas que serviam para manter presos bois ou cavalos difíceis de serem ferrados) e o colocou num mercado no qual dispunha de sua força e a comercializava com o capitalista em troca de salário (GOMEZ *et al.*, 1987).

A Revolução Industrial promoveu a passagem do trabalho manual para a da máquina-ferramenta, do *atelier* ou da manufatura para a fábrica. O trabalho cotidiano, a mentalidade, a cultura, enfim, todos os setores da vida foram atingidos e transformados paulatinamente. Toda uma gama de novos trabalhos foi oferecida, as profissões liberais foram transformadas e o setor de serviços cresceu.

Houve a ocorrência de mudanças significativas também na atmosfera psicológica, decorrentes da evolução econômica do capitalismo. Um sentimento de inquietude começou a impregnar a vida e o trabalho foi cada vez mais se tornando o valor supremo. Simultaneamente, o desejo de riqueza e de sucesso material se tornou a paixão que a tudo absorvia. No entanto, os papéis cada vez maiores do capital, do mercado e da competição alteraram a situação pessoal de todos os indivíduos, trazendo-lhes insegurança, isolamento e ansiedade. Com a rápida industrialização experimentada, firmou-se a ideologia do progresso e teve início o processo de submissão do trabalho ao capital, com a gradativa desapropriação dos meios de produção e a decorrente geração da força de trabalho livre (FROMM, 1977).

Com a introdução do trabalho assalariado, como clara consequência da Revolução Industrial, o capitalismo libertou o indivíduo da arregimentação do sistema corporativo. Assim, a mudança psicológica mais importante ocorrida para o homem, nesse momento, foi a adoção de uma nova atitude face ao esforço e ao trabalho como meta por si mesma. O que houve de novo na sociedade moderna foi que os indivíduos passaram a ser impelidos para o trabalho, não tanto por pressão externa, mas por uma compulsão interna que os fazia trabalhar arduamente. Este impulso para trabalhar sem cessar representou uma força fundamental, tão relevante para a evolução do sistema industrial quanto o vapor ou a eletricidade.

O trabalho se tornou gradativamente mais rotineiro e irreflexivo, dado o caráter assumido após a Revolução Industrial, à medida que o trabalhador passou a executar tarefas parcelares, limitou-se à execução e foi impedido de visualizar o trabalho ou o produto em seu conjunto. Em consequência, modificaram-se não apenas as formas de expressão do trabalho, mas também, e principalmente, as próprias tendências sociais do homem.

O episódio da modernidade, em razão dos acontecimentos que abarcou, criou, portanto, um contexto propício à consolidação do trabalho como mercadoria, uma simples quantidade de esforço a ser vendido pelo melhor preço obtido. É característica da moderna sociedade industrial a destruição do conteúdo e da dignidade e da maioria das formas de trabalho que leva à sua degradação (SCHUMACHER, 1980).

O trabalho passou a ser definido, na economia industrial capitalista dos últimos séculos, em função da produção social, ultrapassando o nível de subsistência e produzindo um excedente suscetível de transformar-se em riqueza. Enquanto criador de riquezas subordina-se, portanto, a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas que determinam sua execução e organização e que são produto de relações sociais (GOMEZ *et al.*, 1987; OLIVEIRA, 1987).

Como pode ser evidenciado, portanto, tendo aparecido na história com a concepção de intermediar o atendimento às necessidades urgentes da existência, a partir de determinadas circunstâncias o trabalho gradualmente passou a ser criador de riquezas e totalmente investido de conotação econômica. Em tais circunstâncias “[...] espera-se do homem que não se ocupe adequadamente, nem que se exprima livremente, em relação à tarefa que lhe foi designada; espera-se dele que trabalhe”(GUERREIRO RAMOS, 1981, p. 133). Então, o homem passou a ser visto como um componente de uma força de trabalho e se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana e a distinção entre este e a ocupação passou a ser solapada.

Para aprofundar o entendimento sobre o trabalho é importante conhecer os seus significados. Como dito, em cada momento histórico cabe a percepção de um sentido distinto e, somente a partir desta compreensão, pode-se pensar as possíveis relações dele com a atividade profissional.

3 O significado do trabalho e suas transformações

O estudo dos significados que os trabalhadores atribuem ao trabalho pode ser analisado por diferentes disciplinas e com múltiplas perspectivas teóricas. No entanto, a compreensão do que constitui trabalho é um ponto de partida fundamental. Na perspectiva

marxista o trabalho pode ser compreendido, de forma genérica, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas (MARX, 1993). O trabalho pressupõe “[...] uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” e é por meio do trabalho que o ato de dar significado à natureza se concretiza (CODO *et al.*, 1995, p. 26).

O trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade. É valorizado tanto pelos defensores tradicionais do capitalismo quanto pelos marxistas. Contudo, há que se identificarem as diferenças presentes nesse consenso. Para o capital, a valorização do trabalho ocorre a partir da existência da propriedade privada e da obtenção de excedente por meio da mais-valia (o lucro do capitalista). Já, no pensamento marxista o trabalho como mercadoria, o que é fundamental para os detentores do capital, não tem valor ou sentido para o trabalhador que se vê impedido de exercer sua liberdade e criatividade no trabalho exercendo suas funções com um sentimento de estranheza perante o todo, ou seja, alienado (MARX, 1993). O sentido do trabalho, por sua atribuição psicológica e social, varia na medida em que deriva do processo de atribuir significados e se apresenta associado às condições históricas da sociedade. É um construto sempre inacabado (TOLFO & PICCININI, 2007).

Assim, desde o passado até o presente, o conceito, a natureza e, principalmente, as formas de organização do trabalho têm se alterado em decorrência do conjunto de acontecimentos que se convencionou chamar de Revolução Industrial.

A evolução do trabalho levou-o a voltar-se para fatores como a geração de riquezas, a produtividade, o consumo e a abundância, esvaziando-se gradativamente, desse modo, todo o seu significado (FROMM, 1976). Mais ainda, mudado em sua natureza, e em suas formas de organização, o trabalho deixou de ser uma atividade de realização individual e um esforço que satisfaz, na medida em que é moldado, aperfeiçoado e completado pelo artífice, para transformar-se em mercadoria em um mundo globalizado criado pelo capitalismo vigente. Passou a ser, assim, um processo intensivo de desgastes físico e moral, que levaram os trabalhadores à perda da sua independência e à necessidade de produzir fora de casa, sob rigorosa supervisão, já que não mais possuíam a matéria-prima e os instrumentos de trabalho.

Uma das mudanças mais características ocorridas nos últimos séculos refere-se à gradativa transformação do trabalho em emprego, que se reporta à atividade paga em dinheiro, típico, portanto, da lógica capitalista. Guerreiro Ramos (1981) assinala que, na

sociedade centrada no mercado de nossos dias, o emprego serve como critério definidor da significação social do indivíduo. Para o autor, o empregado eficiente é um ator despersonalizado, no sentido de que os atos que pratica em sua qualidade de detentor de emprego são de importância secundária em relação à sua realização pessoal, pois aceita sem qualquer tipo de crítica as determinações referentes a seu papel profissional. As atividades a serem desempenhadas são determinadas, em sua maioria, por imperativos externos e não mais por deliberação pessoal dos indivíduos e de acordo com seus desejos de realização pessoal.

Em sua forma atual, o trabalho tornou-se profundamente degradado enquanto valor, eliminando a criatividade para grande parte dos indivíduos. Ocorreu uma alteração radical do caráter do trabalho, que o tornou um processo singularmente desinteressante e sem significado, que obriga os homens a uma disciplina enervante e embrutecedora, voltada apenas ao aumento da produtividade.

De modo semelhante, com a prevalência da dimensão econômica, o trabalho se destituiu de seu papel de instrumento de legitimação social e, ao confundir-se com o conceito de emprego, passou a significar a detenção de um *status* social, em função do que se faz ou mesmo da dispensabilidade de fazer algo (ócio).

Ocorreu e persiste a interiorização, pelos indivíduos, do conceito burguês de trabalho, o que estrutura uma percepção ou representação que o iguala à detenção de uma ocupação, emprego, função ou tarefa dentro de um mercado de trabalho (GOMEZ *et al.*, 1987).

Em consequência, perdeu-se sua compreensão como uma relação social básica na definição do modo humano de existência. Portanto, pode-se falar em um conceito ideológico de trabalho que foi construído dentro de uma perspectiva moralizante e utilitarista, resultando no entendimento das relações capitalistas de trabalho como naturais e necessárias, às quais o indivíduo deve se conformar.

A maioria dos estudos que analisam as profundas transformações por que passa o mundo do trabalho atualmente enfatizam a necessidade de revisão das condições, contextos e atividades de trabalho. Segundo Matos (1994, p. 32),

[...] desde que o taylorismo foi superado como teoria que se procuram significados mais subjetivos para o trabalho, além das recompensas materiais; as relações grupais descobertas por Mayo e os fatores motivacionais de Maslow e Herzberg, entre muitos outros, indicam que os significados subjetivos (do trabalho) podem ser, até mesmo, mais importantes que os objetivos.

Avaliação semelhante foi realizada por Antunes (*apud* KRAWULSKI, 1996), cuja pesquisa demonstrou que a adoção de modelos gerenciais participativos pela empresa se mostrou eficaz na consolidação de uma identidade grupal e individual com a

empresa. Assinala a autora que a gerência reconhece ser a busca de participação dos funcionários uma tentativa de absorver a subjetividade do trabalhador (envolver pelo coração), buscando o seu comprometimento e motivação.

Bosi (1995, p. 471), em estudo empírico sobre memória e sociedade, constatou igualmente a presença de um duplo significado subjacente ao trabalho para as pessoas, ao rememorarem seus ofícios:

- 1) Envolve uma série de movimentos do corpo penetrando profundamente na vida psicológica [...], que se acaba confundindo com o próprio cotidiano do indivíduo adulto;
- 2) Simultaneamente com seu caráter corpóreo, subjetivo, o trabalho significa a inserção obrigatória do sujeito no sistema de relações econômicas e sociais.

Segundo relato dessa estudiosa, os seus entrevistados detinham-se longamente e de modo prazeroso nos relatos vinculados ao primeiro desses significados, o que, para ela, denota uma maior valorização do significado subjetivo do trabalho.

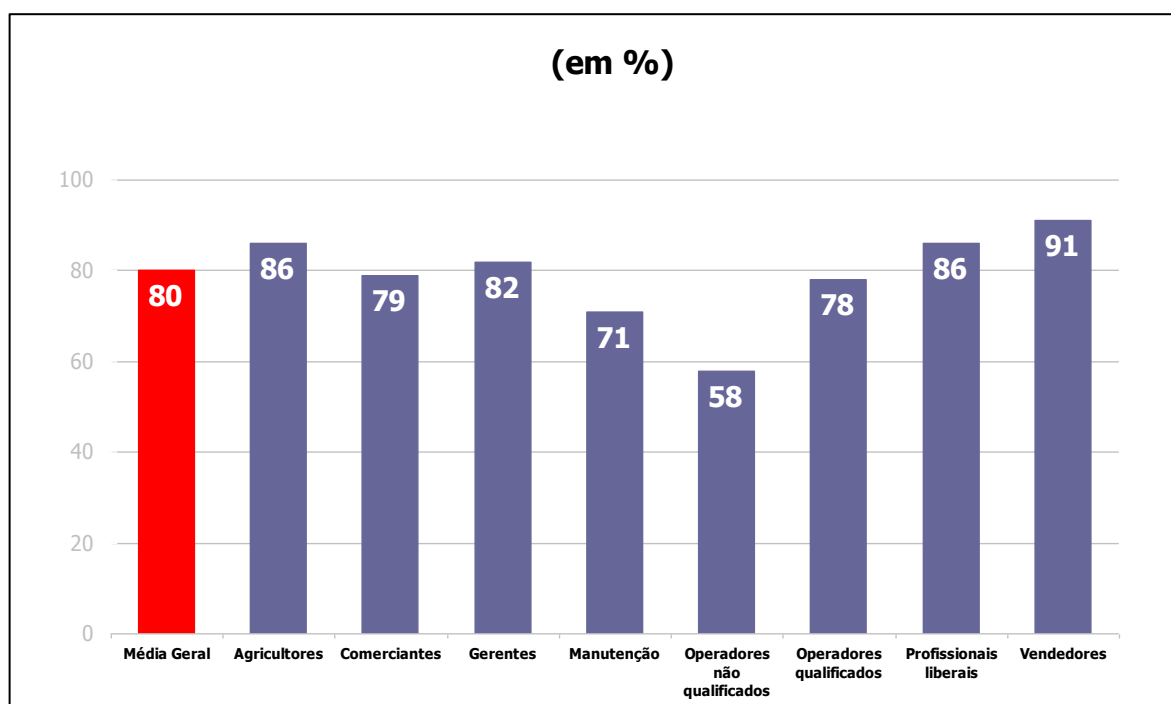


Gráfico 1. Continuar a trabalhar ao receber uma rica herança.

Fonte: adaptado de MORSE & WEISS, 1955, p. 197 *apud* VROOM, 1995, p. 37.

Prosseguindo nesse raciocínio, embora fatores econômicos sejam muito importantes quando se decide trabalhar, há uma grande chance destes aspectos não serem os únicos a serem considerados. A importância de fatores não econômicos é constatada pelo estudo realizado por Morse & Weiss (1955 *apud* VROOM, 1995) quando se perguntou a 401 indivíduos se, caso viessem a herdar uma quantia que permitisse viver confortavelmente pelo resto da vida, continuariam trabalhando, na mesma atividade ou em outra. Oitenta por cento

dos respondentes disseram que continuariam a trabalhar, conforme demonstra o Gráfico 1. Assim, há que se pensar que a centralidade do trabalho é importante para as pessoas (MOW, 1987, p. 80), motivando-as a sentir que fazem algo especial.

Como se pode verificar, além de atender a necessidades de ordem objetiva, o trabalho humano possui um caráter subjetivo, que desempenha papel decisivo como unidade produtora e estruturadora da identidade social. Não apenas o modo como o trabalho é executado (a atividade), mas também o que resulta desse trabalho (o produto) é importante na construção da identidade humana e ambos os fatores dizem respeito à questão do seu significado e da satisfação obtida por seu intermédio:

Nossa construção como indivíduos e como elementos sociais, através do trabalho, mostra-se particularmente clara na moderna sociedade industrial e liberal. Ser médico, secretária, professor, comerciante, motorista de ônibus ou bancário faz parte indissolúvel de nossa identidade social [...] (CODO *et al.*, 1995, p. 317).

Assim, não é de se surpreender que, nos dias atuais, muitos estudiosos indicam que há, atualmente, uma crescente possibilidade objetiva e uma disposição subjetiva de muitas pessoas para engajarem-se em formas de atividade que divergem acentuadamente da noção normal de trabalho profissional, dependente do assalariamento (BERGER & OFFE, 1989).

Schumacher (1980) e Sávtchenko (1987) vão além, aventando a perspectiva do término de uma era, pelo fato de que as pessoas não estão mais dispostas a realizar um trabalho monótono e repetitivo por uma remuneração baixa, desejando a humanização do trabalho e o consequente envolvimento pessoal. Para tanto, deverá ser revista a concepção utilitária de trabalho em vigor que a enxerga apenas como uma necessidade desagradável da qual quanto menos melhor.

Podemos considerar que o significado subjetivo atribuído ao trabalho, no momento da escolha profissional funciona para os indivíduos como uma estrutura cognitiva que tem forte impacto sobre suas percepções, atribuições, sentimentos, moral e valor social, e que indubitavelmente influenciará o próprio comportamento desses indivíduos posteriormente no trabalho, além de possibilitar, de modo mais efetivo, a formação das atitudes coletivas frente às atividades laborais.

4 Da pesquisa “melhores empresas para trabalhar”

A pesquisa das Melhores Empresas para Trabalhar é uma ferramenta patenteada da consultoria norte-americana *Great Place to Work*® Institute. Atualmente, ela é uma consultoria internacional especializada na transformação de ambientes de trabalho e possui

escritórios em diversos países, inclusive no Brasil, e em todos continentes. Foi fundada pelos americanos Robert Levering e Amy Lyman, em 1991. Jornalista especializado na cobertura empresarial e sindical, Robert já estava bastante familiarizado com os problemas relacionados ao ambiente de trabalho, quando, no início de 1980, foi convidado a escrever um livro identificando as 100 melhores empresas para se trabalhar nos Estados Unidos da América. Seu extenso e cuidadoso trabalho para encontrar “os bons exemplos” de organizações consideradas por seus empregados como realmente excelentes para se trabalhar, gerou não só o livro encomendado *The 100 Best Companies to Work for in America* (1984), mas também outro, que se tornou um *best seller*, *A great place to work: what makes some employees so good (and most so bad)* (1988). Para redigir o segundo livro, Levering sistematizou em um modelo conceitual, mas de fácil compreensão, as características de um excelente lugar para trabalhar: é aquele em que você confia nas pessoas para quem trabalha, tem orgulho do que faz e gosta das pessoas com que trabalha. Desse modo, a metodologia de pesquisa busca evidências da existência de cinco dimensões que caracterizam os melhores ambientes: Credibilidade, Respeito e Imparcialidade, que constroem o vínculo de confiança, Orgulho e Camaradagem.

O estudo das Melhores é realizado atualmente em 42 países com a mesma metodologia, sendo que o Brasil foi o precursor nesse tipo de pesquisa. A cada ano o processo é iniciado por meio da autoinscrição das empresas e, a partir dessa etapa, é definida uma amostragem aleatória, sorteada pelo *Institute* para cada organização participante, que garanta um Intervalo de Confiança de 95% e um Desvio Padrão de 5%. A pesquisa é composta por 57 enunciados que compõem as dimensões do Modelo[®] Great Place to Work[®] e uma Escala de Opinião de Likert de 1 a 5.

Os enunciados são formulados como afirmativas. Logo, os resultados finais que são utilizados correspondem à concordância, que tende a ser frequente, do respondente ao tema proposto. Os respondentes podem concordar ou discordar das afirmativas com base na Escala de Likert de 1 a 5, sendo 1 = Discordo sempre; 2 = Discordo as vezes; 3 = As vezes discordo, as vezes concordo; 4 = Concorde na maioria das vezes e 5 = Concorde sempre. Esta Escala é utilizada para estudos ligados ao comportamento organizacional, pois a opinião humana é mais bem representada por meio dela e a mesma diminui a possibilidade de viés na quantificação das respostas (COOK;SELLTIZ, 1964). A tabulação dos dados é realizada afirmativa a afirmativa, considerando o somatório das alternativas 4 e 5 em relação ao total de respostas válidas (de 1 a 5), e não utilizando, nesta composição, as respostas em branco que são qualificadas como *missing case*. Esse critério é utilizado para garantir que a porcentagem pertinente a cada enunciado demonstre a concordância que tende a ser frequente na maior parte das vezes.

Discorridas as especificidades técnicas dessa pesquisa, é importante frisar que o Great Place to Work[®] Institute considera uma excelente empresa para se trabalhar aquela que possui, segundo a opinião dos próprios funcionários, uma média aritmética, calculada a partir dos resultados de todas as afirmativas, superior a 70% - a média histórica dessas organizações é de 81%. Dentro desse parâmetro, nos últimos 17 anos (1997 a 2013), há um universo de 1.230 empresas de diversos segmentos do mercado, com origem de capital nacional e multinacional, que passaram por diversas reestruturações, sejam de ordem organizacional como tecnológicas e de outros processos ligados aos negócios, e com 409.389 respondentes distribuídos por diversos níveis hierárquicos. Portanto, serão utilizados somente os dados consolidados relativos à dimensão Orgulho (uma das cinco que compõem a metodologia desse instituto) para se ter uma visão consistente sobre como os indivíduos percebem o trabalho dentro das organizações.

Cabe esclarecer a razão que justifica a escolha dessa dimensão para foco da análise. O aspecto subjetivo do trabalho, relatado nas seções anteriores desse artigo, está ligado ao significado que ele tem para o indivíduo e que o remete à sua realização pessoal e profissional (MORSE; WEISS *apud* VROOM, 1995 e MOW, 1987). Mais ainda, o trabalho que realiza é aquele que motiva, além disso, o seu exercício, através do emprego, garante a sobrevivência do indivíduo. Herzberg; Mausner; Snydermann (1959) definem que a satisfação e a motivação devem ser mensuradas por meio de aspectos distintos. Os fatores extrínsecos ou higiênicos, tais como o estilo de supervisão, as relações com os colegas da equipe, o emprego e o salário e ao ambiente físico (condições e instalações) criam a satisfação ou a insatisfação com o trabalho exercido e são fáceis de serem observados e, portanto, de serem alterados para se buscar um nível mais alto. Os fatores intrínsecos, mais complexos de se observar e de se gerir, são subjetivos e ligados ao conteúdo, à finalidade, à importância do trabalho realizado e à responsabilidade auto atribuída pelo indivíduo em função do resultado da atividade exercida, ou seja, dependem de como a pessoa estabelece a relação e o vínculo de si própria com a atividade realizada e com o grupo que compõem a empresa e da qual ela faz parte.

No Modelo[®] *Great Place to Work*[®] a motivação é aferida pelo bloco Orgulho que mede, essencialmente, a relação das pessoas com o seu trabalho, aquele realizado por seus colegas no micro (área) e macro ambiente (outros setores e empresa como um todo) (LEVERING, 1988). Essa dimensão, que tem média aritmética de 86% no período de 1997 a 2013, se estrutura nas subdimensões e respectivas afirmativas elencadas na tabela I.

Tabela I. Melhores Empresas para Trabalhar (1997 a 2013).

Fonte: Resultados consolidados das Melhores Empresas para Trabalhar (1997 a 2013) fornecidos pelo *Great Place to Work*® Institute.

SUBDIMENSÕES E AFIRMATIVAS	MÉDIAS
ORGULHO DO TRABALHO REALIZADO INDIVIDUALMENTE	85%
Sinto que eu sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença	81%
Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só mais um emprego	90%
ORGULHO DO TRABALHO REALIZADO COLETIVAMENTE	82%
As pessoas aqui estão dispostas a dar mais de si para concluir um trabalho	80%
As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho	84%
ORGULHO DA EMPRESA	87%
Pretendo trabalhar aqui por muito tempo	85%
Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho	90%
Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribui para a comunidade	87%
Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui	91%
A empresa me dá oportunidade de participar em atividades de ação social ou comunitária	81%

Assim, nota-se que a afirmativa “Meu trabalho tem um sentido especial. Para mim, não é só mais um emprego” tem um índice de concordância no período de 1997 a 2013 de 90% (ou seja, 368.450 entre 409.389 respondentes concordam com este enunciado) e demonstra que os indivíduos sabem que o vínculo empregatício possui duas conotações: trabalho e emprego, e acreditam, de maneira categórica, que o trabalho realizado é especial para a sua satisfação pessoal e profissional, não buscando somente a relação mercantilista materializada através da troca do tempo dedicado à atividade produtiva pelo salário. Adicionalmente, através do enunciado “Sinto que eu sou valorizado aqui e que posso fazer a diferença” (81%), se observa que as pessoas se sentem valorizadas dentro da empresa e percebem que fazem a diferença. Desse modo, conclui-se que o trabalho é uma fonte que cria a identidade do indivíduo perante a sociedade da qual faz parte (empresa) e que oferece condição para que a sua motivação seja impulsionada.

Outros pontos que emergem dos dados dispostos na Tabela I são a motivação em exercitar a atividade profissional (“As pessoas aqui têm vontade de vir para o trabalho” com concordância de 84%), o desejo de manter um vínculo de longo prazo com a organização (“Pretendo trabalhar aqui por muito tempo” com 85%) e o orgulho de trabalhar na empresa com a qual se mantém uma relação empregatícia (“Tenho orgulho de contar a outras pessoas que trabalho aqui” com 91%).

Finalmente, há outros aspectos contidos na dimensão Orgulho que poderiam ser explorados, porém julga-se que se obteve a resposta ao questionamento inicial realizado na

introdução deste artigo por meio da breve análise realizada nos parágrafos que compõem essa seção. Pode-se afirmar, desde que se compreenda que os dados da pesquisa das Melhores Empresas para Trabalhar estão circunscritos ao período de 1997 a 2013, que há um processo de ressignificação do trabalho em andamento nos últimos 17 anos, seja em relação ao sentido especial atribuído à atividade exercida como no tocante ao sentimento de que o resultado conquistado estimula o orgulho das pessoas e contribui para a sociedade (“Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho” com concordância de 90% e “Eu me sinto bem com a forma pela qual a empresa contribui para a comunidade” com 87%, respectivamente). Portanto, o trabalho tem significado, realiza pessoal e profissionalmente os indivíduos, e o seu resultado estimula a motivação dos indivíduos, além desses fatos, as pessoas demonstram que desejam manter um vínculo de longo prazo com as corporações.

5 Considerações finais

Em consequência de circunstâncias históricas observadas, é inegável que as relações se as formas de trabalho evoluíram de tal maneira que hoje ficam condicionadas às mudanças sociais e técnicas que alteram, por conseguinte, sua concepção, seu significado e até mesmo sua finalidade. Mas não se deve perder de vista que o trabalho ocupa um papel central na vida das pessoas, pois dá significado à vida e define a identidade das pessoas.

Resultados obtidos em pesquisa realizada por Krawulski (1991) acerca da percepção do conceito de trabalho demonstraram a transição na representação do trabalho, bem como em seu papel no cotidiano dos sujeitos pesquisados. Constatou-se haver uma tendência emergente no sentido de uma ressignificação do trabalho e de seu conceito, observação essa corroborada pelo estudo das Melhores Empresas para Trabalhar, a partir da qual ele vem deixando de ser visto apenas como algo que sacrifica as horas de folga, que serve unicamente para se obter um salário ou para o preenchimento de necessidades básicas.

Os dados de outra pesquisa similar, realizada por Bastos *et al.* (1995), indicaram ser o trabalho uma importante esfera da vida, sendo percebido pelos respondentes como um direito e tendo os motivos a ele associados revelado a predominância da função expressiva, paralelamente àquela de ordem econômica. Essa necessidade de rever o conceito e a própria execução prática do trabalho é uma forma de torná-lo de novo gratificante e significativo, permitindo a reconquista da essência que lhe é inerente.

Nesse sentido, os esforços de identificação do seu significado podem propiciar uma melhor compreensão acerca da relação das pessoas com seu trabalho e da busca de uma

postura perante ele de caráter emancipador. É crescente o número de pessoas, em nossos dias, que voltam às pazes com o seu trabalho, tendo-o como um espaço de criação e aperfeiçoamento das habilidades pessoais e profissionais através de um processo de personalização da atividade laboral (FROMM, 1976).

Concluindo, pode-se considerar que as perspectivas para o mundo do trabalho em que vivemos hoje se configuram em uma profunda modificação na concepção de trabalho, que, uma vez concretizada, será capaz de gerar mudanças nas suas formas características, nos modos de organização e na finalidade, resgatando o aspecto prazeroso e humano que o trabalho um dia comportou. Seria a busca da sincronização entre o trabalho e a realização pessoal e a ratificação de que centralidade do trabalho é ainda o fato social principal para que a Sociologia entenda a estruturação e dinâmica da sociedade.

Recomenda-se prosseguir com pesquisas, seja na vertente quantitativa como na qualitativa, para buscar evidências mais contundentes sobre o tema e o objetivo desse artigo, além de se aprofundar mais nos resultados consolidados dos últimos 17 anos das Melhores Empresas para Trabalhar através dos estratos demográficos disponíveis, tais como segmento de atuação, nível hierárquico, gênero, faixa etária etc., para obter fatos e conhecimentos mais consistentes e úteis ao universo acadêmico e corporativo.

6 Referências bibliográficas

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 3ª. Edição. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ARENDT, H. **The Human Condition**. Chicago: University of Chicago Press, 1990.

BASTOS *et al.*. Significado do trabalho & um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, nº 6, Nov/Dez 1995, p. 20-29.

BERGER, J. & OFFE, C.. O futuro do mercado de trabalho: a necessidade de complementação de um princípio distributivo fracassado. In: OFFE, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da Sociedade do Trabalho**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, 215 p., V. I.

BOSI, E. **Memória e sociedade. Lembranças de velhos**. 4ª. Edição. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

CODO, W. *et al.* A síndrome do trabalho vazio em bancários. In: CODO, W. & SAMPAIO, J. J. C. (orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995.

COOK, S., SELTZER, C. A multiple-indicator approach to attitude measurement. **Psychological Bulletin**, vol.62, 1964.

FRIEDMANN, G. & NAVILLE, P. (orgs.). **Tratado de sociologia do trabalho**. São Paulo: Cultrix, EDUSP, 1973. V. I e II.

FROMM, E. **Psicanálise da sociedade contemporânea**. 8ª. Edição. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

_____. **O medo à liberdade**. 10ª. Edição. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

GOMEZ, C. M. *et al.* **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo: Cortez, 1987.

GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1981.

HERZBERG, F., MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B.B. **The Motivation to Work**. 2ª ed. New York: John Wiley & Sons, 1959.

KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelos trabalhadores de hoje**. Florianópolis: UFSC, 124 p., dissertação (Mestrado em Administração Pública), 1991.

_____. **A questão do significado do trabalho: uma contribuição ao debate**. Florianópolis: UFSC, 1996, 20 p.

LEVERING, R., **Agreat place to work: What makes some employees so good (and most so bad)**. San Francisco: Random House, 1998.

MARX, K. Os manuscritos econômicos e filosóficos: Vol. 22. **Textos filosóficos**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1993.

MATOS, A. G. Alienação no serviço público. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, Ano 14, nº. 1, 2 e 3, 1994, p. 28-33.

MOW (Meaning of Working), International Research Team. **The Meaning of Working**. London: Academic Press, 1987.

OFFE, C. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

OLIVEIRA, C. R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.

SÁVITCHENKO, P. **Que é o trabalho?** Moscou: Progresso, 1987

SCHOECK, H. **Diccionario de sociología**. 4ª Edição. Barcelona: Herder, 1985, p. 730-731.

SCHUMACHER, E. F. **El buen trabajo**. Madrid: Debate, 1980.

TOLFO, S. R., PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1, 2007, 38-46.

VROOM, V. **Work and Motivation**. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1995.